Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Canada

Programme du travail

Renseignements sur
LES NORMES DU TRAVAIL

CONGÉDIEMENT INJUSTE – PROCESSUS DE MÉDIATION

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Des services de médiation sont offerts aux employeurs et aux plaignants lorsqu'une plainte de congédiement injuste est déposée aux termes des dispositions de la section XIV du *Code canadien du travail*.

Toute plainte de congédiement injuste doit satisfaire aux critères énoncés dans cette section du *Code*. La publication 8, intitulée *Congédiement injuste*, précise qui bénéficie d'une protection en cas de congédiement injuste, indique comment s'y prendre pour déposer une plainte de congédiement injuste et propose des études de cas inspirées de plaintes véritables.

Dans la présente publication, les plaignants et les employeurs assujettis à la compétence fédérale trouveront des réponses aux questions qu'ils se posent au sujet de la médiation. Ils verront notamment ce qu'est la médiation, pourquoi des services de médiation sont offerts, comment se déroule le processus de médiation et qui y prend part.

1 Qu'est-ce que la médiation?

Il s'agit d'un processus dirigé visant à aider les parties à trouver un terrain d'entente. Le plaignant rencontre l'employeur en présence d'une personne impartiale – le médiateur – lors d'une séance de médiation. Le médiateur veille à ce que le climat soit favorable et aide les parties à voir les possibilités d'entente, de résolution de problèmes et de règlement.

2 Quels avantages y a-t-il à recourir à la médiation?

La médiation aide le plaignant et l'employeur à arriver eux-mêmes à un règlement.

La médiation permet de gagner du temps. En effet, la séance a généralement lieu de huit à douze semaines après la réception d'une plainte de congédiement et ne dure que de deux à quatre heures, donnant ainsi aux parties l'occasion de régler rapidement leur différend et de reprendre leurs activités habituelles.

En outre, la médiation est une option sans formalités et peu coûteuse pour le plaignant et l'employeur, comparativement à l'arbitrage.

Tout ce qui se dit lors des séances de médiation est confidentiel.

La médiation permet aux ***deux*** parties de parvenir à un règlement juste et raisonnable qui répond à leurs besoins.

3 Pourquoi la médiation donne-t-elle d'aussi bons résultats?

Le plaignant et l'employeur ont prise sur l'issue du différend. Dans le cas de poursuite ou d'arbitrage, c'est un tiers qui impose une décision.

Comme la confidentialité est assurée au cours de la séance de médiation, les parties peuvent parler ouvertement et franchement. Elles arrivent donc à mieux communiquer et à mieux comprendre les intérêts de l'autre, ce qui augmente leurs chances de trouver une solution selon laquelle tout le monde est gagnant.

Enfin, la médiation favorise la coopération future, ce qui est particulièrement important dans les petites collectivités.

4 Qui dirige les séances de médiation?

Un inspecteur du Programme du travail qui a reçu de la formation spécialisée et qui possède de l'expérience en la matière.

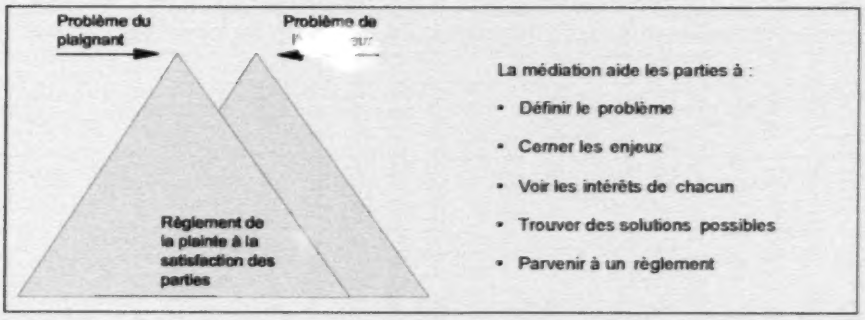
5 Comment fonctionne la médiation?

Pour arriver à un règlement, les deux parties doivent comprendre les points en litige et savoir ce dont chacune a besoin pour être satisfaite. Le médiateur a pour rôle de structurer les discussions, d'organiser l'information, d'aider les parties à exprimer leurs préoccupations et de faire ressortir les solutions possibles.

Le médiateur aide les parties à se parler, à examiner leurs positions respectives, à se comprendre, à envisager des solutions créatives et à parvenir ensemble à un règlement.

Ce sont les parties, conjointement, qui trouvent la solution, et non pas le médiateur.

Comme le médiateur est impartial, il ne peut pas statuer que le congédiement était juste ou injuste.



6 Dois-je signer des documents avant la séance de médiation?

Toutes les personnes qui se présentent à la séance sont tenues de signer une ***entente de non-divulgation***. Ainsi, tout ce qui se rapporte à la séance de médiation restera confidentiel.

7 Que dois-je apporter à la séance de médiation?

D'abord et avant tout, ayez l'esprit ouvert. Vous avez la chance de pouvoir exprimer votre point de vue et connaître celui de l'autre. Il faut être prêt à réfléchir aux besoins et aux intérêts de l'autre partie en plus des vôtres.

Vous pouvez apporter tout document pertinent qui appuie votre position.

8 Puis-je demander à un ami, à un membre de la famille ou à un avocat de m'accompagner?

Oui, vous pouvez amener une personne pour vous assurer un appui moral. Cependant, étant donné que la discussion se tiendra principalement entre vous et l'autre partie, la personne qui vous accompagne devrait limiter ses interventions.

Il faut bien sûr que vous et l'autre partie assistiez à la séance de médiation. ***Les deux parties doivent détenir des pouvoirs décisionnels et être autorisées à conclure une entente.***

9 Et après la séance de médiation?

Lorsque la médiation réussit, elle débouche sur un ***règlement*** mis par écrit. Le règlement est un document juridique confidentiel que chacune des parties de l'entente signe et conserve.

Il est important de noter que les parties d'une entente doivent s'assurer qu'elles rencontrent leurs obligations légales à l'égard des autres législations fédérales et provinciales. Vous pouvez obtenir plus de renseignements auprès des bureaux locaux du gouvernement fédéral et provincial.

10 Qui rédige l'énoncé du règlement?

Ce sont le plaignant et l'employeur, avec l'aide du médiateur au besoin.

11 Et si les parties n'arrivent pas à régler leur différend à la séance de médiation?

Si les discussions n'aboutissent pas à un règlement, le plaignant a le droit de demander par écrit au ministre du Travail de désigner un arbitre qui déterminera si le congédiement était injuste.

Aucun document produit lors de la médiation n'est envoyé à l'arbitre puisque, rappelons-le, la séance de médiation est confidentielle.

L'arbitre entend les positions des deux parties et détermine si le congédiement était juste ou injuste. ***La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel. De plus, la décision rendue par l'arbitre est un document public.***

12 Puis-je refuser une séance de médiation?

Recourir à une séance de médiation est volontaire. On demande à l'employeur et au plaignant s'ils aimeraient participer à une séance de médiation. Les deux parties doivent accepter de s'y soumettre.

Si l'une ou l'autre des parties refuse la médiation, la plainte est transmise à un inspecteur du Programme du travail. Ce dernier tente de négocier un règlement avec chaque partie séparément. Les communications se font par courrier, par téléphone ou en personne. Certains préfèrent procéder ainsi même si cela prend généralement beaucoup plus de temps.

Si l'inspecteur n'arrive pas à négocier un règlement, le plaignant peut demander par écrit au ministre du Travail de désigner un arbitre qui déterminera si le congédiement était injuste.

Résumé

Tout ce qui a rapport à une séance de médiation est confidentiel.

La médiation permet au plaignant et à l'employeur de se réunir en vue de régler leur différend grâce à l'aide d'une personne impartiale et d'expérience.

La médiation permet d'arriver rapidement à un règlement juste et raisonnable qui répond aux besoins des deux parties.

Conclusion

Nous avons tenté de répondre aux questions le plus souvent posées par les plaignants et les employeurs sur le sujet.

Cette publication est publiée à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet ***https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html*** *ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire* ***Contactez-nous*** *du Programme du travail.*

Renseignements sur les normes du travail - CONGÉDIEMENT INJUSTE Processus de médiation

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, MP3, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou PDF accessible) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em7-1/8-1-2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-26718-0

EDSC
N° de cat. : LT-097-06-18F